

REVISTA

BÚFALOS



CESUN | UNIVERSIDAD



MARZO | 2022



ÍNDICE

Búfalo Zone te informa- Últimas noticias	4
Miguel Cardona. Un apasionado de las aplicaciones	6
"Algunos apuntes sobre las sesiones terapéuticas a distancia con niños y adolescentes" Omar Del Postigo	8
Cultura y talento organizacional- Mtro. Luis Gerardo Montiel Diaz	14
El modelo de aula invertida como alternativa de solución en la educación virtual- Dr. Enrique Arellano-Becerril	20
Diplomados de vanguardia, ¡Conócelos!	24







Te informa



REGRESAN A MODALIDAD PRESENCIAL 100% DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL

Estudiantes de Universidad, Diplomados y Posgrados presenciales, semipresenciales y ejecutivos regresan a clases presenciales luego de que se extendiera al 100% del aforo, manteniendo las medidas de prevención.



SOSTIENE CESUN REUNIÓN CON EGRESADOS

Con la finalidad de dar continuidad a los trámites de titulación y entrega de certificados, CESUN Universidad realizó sesiones informativas con los egresados del 2019 al 2021 acerca del status de estos procesos, espacio donde se informó que en su mayoría ya se encuentran registrados ante la Autoridad Educativa, en espera de su autenticación.



INICIAN LOS DIPLOMADOS DE PSICOTERAPIA INFANTIL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Con la finalidad de dar valor agregado a los profesionales, CESUN Universidad dió inicio al Diplomado de Psicoterapia Infantil, dirigido a psicólogos y maestros que hacen intervenciones con niños, así como al Diplomado de Desarrollo Organizacional dirigido a emprendedores, directores de empresas u organizaciones. ¡Mucho éxito!





IMPARTEN CONFERENCIA POR DÍA DE SAN VALENTÍN

Con el propósito de concientizar sobre la importancia de identificar los signos de violencia emocional en el noviazgo, la Coordinación de Servicios Estudiantiles de CESUN Universidad organizó la conferencia: "Desmontando las falsas creencias del amor" impartido por la Mtra. Katia Morales.



SE SUMA CESUN UNIVERSIDAD A LA CAMPAÑA DEL DÍA NARANJA

Con la finalidad de concientizar a la comunidad estudiantil sobre la importancia de la prevención y recordar cuáles son los indicadores de violencia física o emocional, CESUN Universidad se sumará a la Campaña Naranja propuesta por la ONU donde se emitirán mensajes informativos relacionados a la prevención de violencia física o emocional todos los días 25 de cada mes.



 cesunUniversidad

Día Naranja

25 de cada mes

Un día para actuar
y generar conciencia
Di no a la violencia
contra las mujeres y niñas.



**Miguel
Cardona**

Un apasionado de
las aplicaciones

“CESUN tiene maestros muy dedicados, si necesitas algo te van a apoyar”

Miguel Cardona es un apasionado de la tecnología, recuerda que desde los 16 años comenzó a investigar sobre cómo hacer aplicaciones, y fue en un concurso de aplicaciones móviles en su preparatoria creó la APP “La célula animal”, que consistía en explicar cómo era la mitocondria.

Procedente del estado de Guerrero, al concluir su preparatoria, se mudó a Tijuana donde comenzó a buscar una carrera que estuviera relacionada con su pasión en las aplicaciones, y fue como llegó a CESUN Universidad, donde aprendió de grandes maestros acerca de la programación y que lo motivaron a ser más diligente en el campo de la investigación.

“Las herramientas que me dejó CESUN para mi carrera es hacer equipo y no tener envidia, sino cooperar y ayudarnos entre nosotros” enfatizó.

Actualmente Miguel es encargado de la arquitectura del equipo de software del área de seguros de médicos mayores del hospital Excel, donde brinda soporte en base de datos, creación de perfiles, herramientas, además ideó un programa para eficientar el trabajo de su área.

Miguel recomienda a los estudiantes de la carrera de Ingeniería en Desarrollo de Software la importancia de no estancarse y seguir conociendo las tendencias que vayan surgiendo, además de siempre trabajar en equipo para el cumplimiento de las metas.

"Algunos apuntes sobre las sesiones terapéuticas a distancia con niños y adolescentes"



"En el mundo de la fantasía, cada parte pertenece al mundo de los sueños y esperanza de la humanidad. Por eso, no existen límites para la fantasía".

Michael Ende, *La historia interminable*

Omar del Postigo

14 de enero del 2022



La presente pandemia (COVID-19) ha modificado la forma en la que nos relacionamos, en palabras del filósofo coreano Byung-Chul Han "El virus nos aísla e individualiza. De algún modo, cada uno se preocupa solo de su propia supervivencia." (2020), se han transformado los espacios físicos y psíquicos de desarrollo humano.

La consulta psicológica pasó a formar parte del innumerable grupo de actividades de riesgo de contagio, no una de las más peligrosas, pero al final riesgo. Los pacientes (los padres) comenzaron a cancelar hasta nuevo aviso, las escuelas regresaron a sus alumnos a casa, los servicios públicos limitaron sus servicios esenciales, el contacto humano fue interrumpido por una pausa sin claridad.

Poco a poco nuestro tiempo en pantalla fue aumentado, ya no solo el ocio regulaba nuestro uso digital, sino también el laboral.

Fue necesario mudar el consultorio terapéutico a un cuadrado digital, una pantalla que permitiera la cercanía a pesar de la distancia; abriendo la interrogante: ¿Es posible reemplazar el consultorio por una sesión a distancia online?, ¿El beneficio terapéutico es el mismo que en la presencia?, ¿Cuál es el sustento teórico que posibilita el trabajo a distancia?, estas y muchas otras preguntas aparecieron ante la imposibilidad de las sesiones terapéuticas presenciales.

El fenómeno de las sesiones a distancia ha dejado al descubierto elementos que jamás hubieran sido posibles en la consulta presencial: adolescentes recostados en su cama o en la de sus padres; niños en pijamas como guías turísticos de su hogar; aquellos que no se dejaban ver, que juegan o realizan otras actividades en el dispositivo (computadora, celular, tablet, entre muchos otros) mientras intentan hablar con nosotros, los terapeutas.

La pantalla ha introducido variables inimaginables a la consulta terapéutica, ¿cuánto nos podemos beneficiar de dichas variables?, ¿Cuántas de estas variables se nos presentan de modo directo, cuando antes podrían encubrirse o postergarse?, ¿podría el dispositivo terapéutico beneficiarse de estas escenas?,

las preguntas siguen incrementando así como el desconcierto e incertidumbre provocados por la creciente problemática de salud mundial.

El presente trabajo intentará esclarecer algunas de estas incógnitas, señalando algunos aspectos teóricos que dan pie y sustento a la técnica terapéutica con niños y adolescentes.

Podemos partir del hecho de que las conductas o verbalizaciones realizadas en el consultorio por cualquier infante y/o adolescente que nos visita, nos pueden dar orientación de su estado emocional, del nivel de afectación psicológica o el conflicto que presenta. Siguiendo esta línea podemos pensar que la sesión a distancia posibilita, de alguna forma, el diálogo o alguna respuesta conductual en cualquier paciente.

Pensemos en el espacio terapéutico como el medio - madre que nos presenta Winnicott, un espacio que revivirá experiencias infantiles y que podría simular esos primeros cuidados maternos realizados al bebé; que finalmente determinan mucho del comportamiento humano en etapas posteriores, aspectos que serán traídos a la escena terapéutica (presencial o a distancia) para ser analizados, pensados y finalmente trabajados.

¿Sería posible que esta ilusión esté presente en las pantallas, en las sesiones a distancia?, si fuera así, podríamos afirmar que las sesiones tendrían un valor útil, al servicio del malestar del infante en cuestión.

La terapia es como un encuentro capaz de integrar al sujeto (sin importar su edad) que consulta, para Winnicott (1994) es la madre quien da forma al bebé, al tocarlo y moverlo (Handing y Holding), va dando sentido al cuerpo, integrando sus pies, sus manos, sus percepciones sensoriales, dotándolos de significado; uniendo la fantasía con la realidad (alimentadas la una de la otra), aspectos que podríamos ver recreados en la consulta, ya fuera de forma física o a distancia.

¿Es necesario la presencia física del terapeuta para hacer un trabajo terapéutico?, como hemos mencionado anteriormente, son los cuidados de la madre los que facilitan la integración del bebé (no-yo) cuidados que generan una sensación afectiva, una huella, misma que una terapia debe de construir para garantizar un cambio.

En esta dirección el terapeuta se presenta al paciente para ser utilizado, como una vasija (continente) sin fondo ni contenido, capaz de albergar todas aquellas fantasías, ilusiones, malestares o alegrías que el paciente fantasea y deposita en quién lo analiza. De igual forma el objeto amoroso (la madre) será amado y odiado, despertará amor cuando cumpla con todos sus deseos y necesidades.

Así mismo el odio podrá manifestarse cuando la madre se ausente y no esté disponible para ser utilizada.

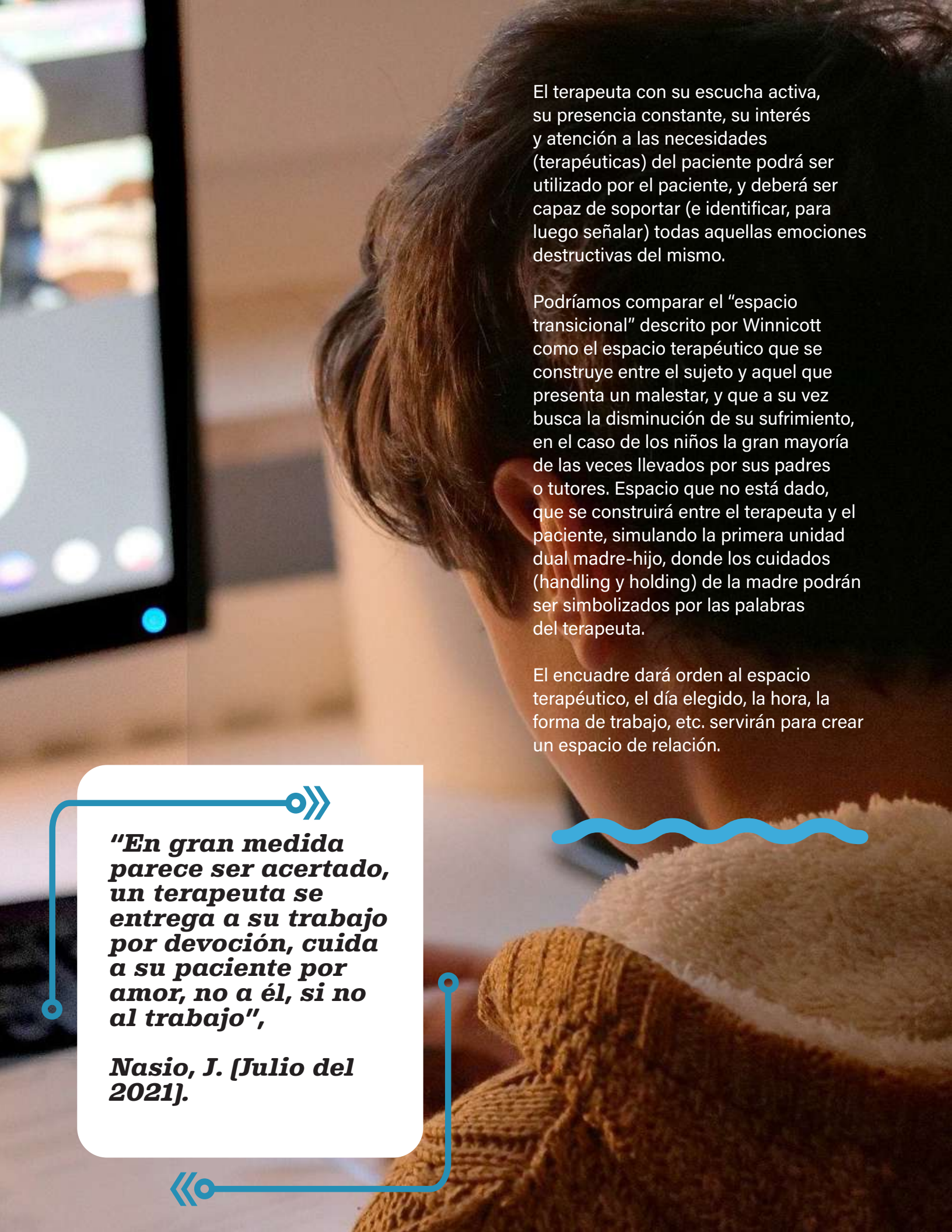


Para Winnicott el objeto (madre/terapeuta) debe de ser capaz de tolerar las embestidas destructivas del bebé, los desplantes que este pueda manifestar, sin que el objeto (madre/terapeuta) amoroso sea afectado por estas manifestaciones de desagrado, "Tiene que sobrevivir al amor instintivo, así como al odio, y si se trata de una característica, a la agresión pura" (Winnicott, 1971). Situación en la que el terapeuta se encuentra en muchas ocasiones, teniendo que tolerar las llegadas tardías de los pacientes, las cancelaciones de última hora, los olvidos de las citas, aquellos pacientes con un falso self que desean hacer enojar al terapeuta (Winnicott, 1962).

Esto mismo sucede en las sesiones a distancia, pacientes que no desean prender la cámara, que olvidan la sesión y la toman a mitad de la compra del super o en el asiento trasero del carro, pacientes que no encienden la luz, que se esconden de la mirada de la computadora; así como la apatía o deseo de hablar (que esto se puede dar en las sesiones presenciales o a distancia).

Estas escenas se presentarán de acuerdo a la relación que el paciente (niño/a y/o adolescente) haya construido con sus propios padres, por lo que podemos pensar que el consultorio es una extensión de lo que sucede en casa y nosotros (terapeutas) seremos los representantes paternos o maternos de esos contenidos angustiantes que nos depositarán nuestros pequeños invitados al consultorio, parece ser que esto aplicaría también a la sesión a distancia.





El terapeuta con su escucha activa, su presencia constante, su interés y atención a las necesidades (terapéuticas) del paciente podrá ser utilizado por el paciente, y deberá ser capaz de soportar (e identificar, para luego señalar) todas aquellas emociones destructivas del mismo.

Podríamos comparar el “espacio transicional” descrito por Winnicott como el espacio terapéutico que se construye entre el sujeto y aquel que presenta un malestar, y que a su vez busca la disminución de su sufrimiento, en el caso de los niños la gran mayoría de las veces llevados por sus padres o tutores. Espacio que no está dado, que se construirá entre el terapeuta y el paciente, simulando la primera unidad dual madre-hijo, donde los cuidados (handling y holding) de la madre podrán ser simbolizados por las palabras del terapeuta.

El encuadre dará orden al espacio terapéutico, el día elegido, la hora, la forma de trabajo, etc. servirán para crear un espacio de relación.

»»

“En gran medida parece ser acertado, un terapeuta se entrega a su trabajo por devoción, cuida a su paciente por amor, no a él, si no al trabajo”,

Nasio, J. [Julio del 2021].

««

El terapeuta hará las veces de madre suficiente [Winnicott, 1960] escuchando, sosteniendo y dando sentido simbólico a la historia de vida del paciente, ¿dicha ejecución es posible a través de la pantalla?. Para lograr el espacio terapéutico es necesario un holding, un sostén que de forma y que contenga, es precisamente lo que el encuadre terapéutico logra, da forma al formato de sesión, en este sentido parece no ser relevante la presencia física, más si una psíquica.

El terapeuta será usado por el paciente como el niño a su madre en palabras del propio Winnicott "Para usar un objeto es preciso que el sujeto haya desarrollado una capacidad que le permita usarlos. Esto forma parte del paso al principio de realidad." [1971]. Si el objeto sobrevive a la agresión se podrá confiar en él, lo mismo aplica para la relación terapéutica, en muchos casos los pacientes tanto niños como adultos probaran la fortaleza de este vínculo.

Winnicott diferenciaba el juego ("game" en inglés) y jugar ("play" en inglés), donde el jugar nunca es pasivo, no por su componente dinámico o lúdico, si no por la movilidad psíquica que en el jugar se logra, su valor corresponde a la ilusión que es capaz de crear la acción de jugar. Acción que se pone en escena en un proceso terapéutico la elección de las palabras, la entonación, su cadencia o ritmo, constituyen un jugar, un uso lúdico de la palabra.

La propuesta teórica winnicotiana nos permite encontrar sustento útil para posibilitar un tratamiento efectivo, sus conceptos detallados dejan de lado el formato preciso o exacto para cada paciente (la ortodoxia que bloquea el juego), por el contrario señalan una ruta de intervención que potencia el proceso terapéutico, por lo que podemos considerar que las sesiones a distancia no deberían ser un obstáculo para el proceso terapéutico, por el contrario cualquier aspecto que de este deriven podrían dar luz al origen de los conflictos y su proceso de desarrollo. Podemos considerarlo como un elemento más dentro del juego terapéutico.

La ausencia corporal del terapeuta será reemplazada por la palabra, la mirada, por la presencia aún en la distancia, será el juego que construyan juntos (paciente y terapeuta) el que facilite el proceso terapéutico.



CULTURA Y TALENTO ORGANIZACIONAL

Por:

LUIS GERARDO MONTIEL DIAZ

Es común creer que el principal problema de las empresas son sus productos, sus clientes o sus proveedores, pero en realidad la mayoría de los fracasos de las empresas es su administración. Entonces, un porcentaje alto de los fracasos es que los directivos o dueños creen que los conceptos de Cultura Organizacional y Desarrollo Organizacional son solo para las grandes empresas, que las pequeñas y medianas empresas no están en la capacidad de tener una estructura de organización que los lleve a tener el éxito que durante años han estado esperando. Si no se desarrolla esta cultura de Desarrollo Organizacional difícilmente las empresas podrán sobrevivir a los grandes corporativos que si cuentan con toda esta teoría y la llevan a la práctica día con día.

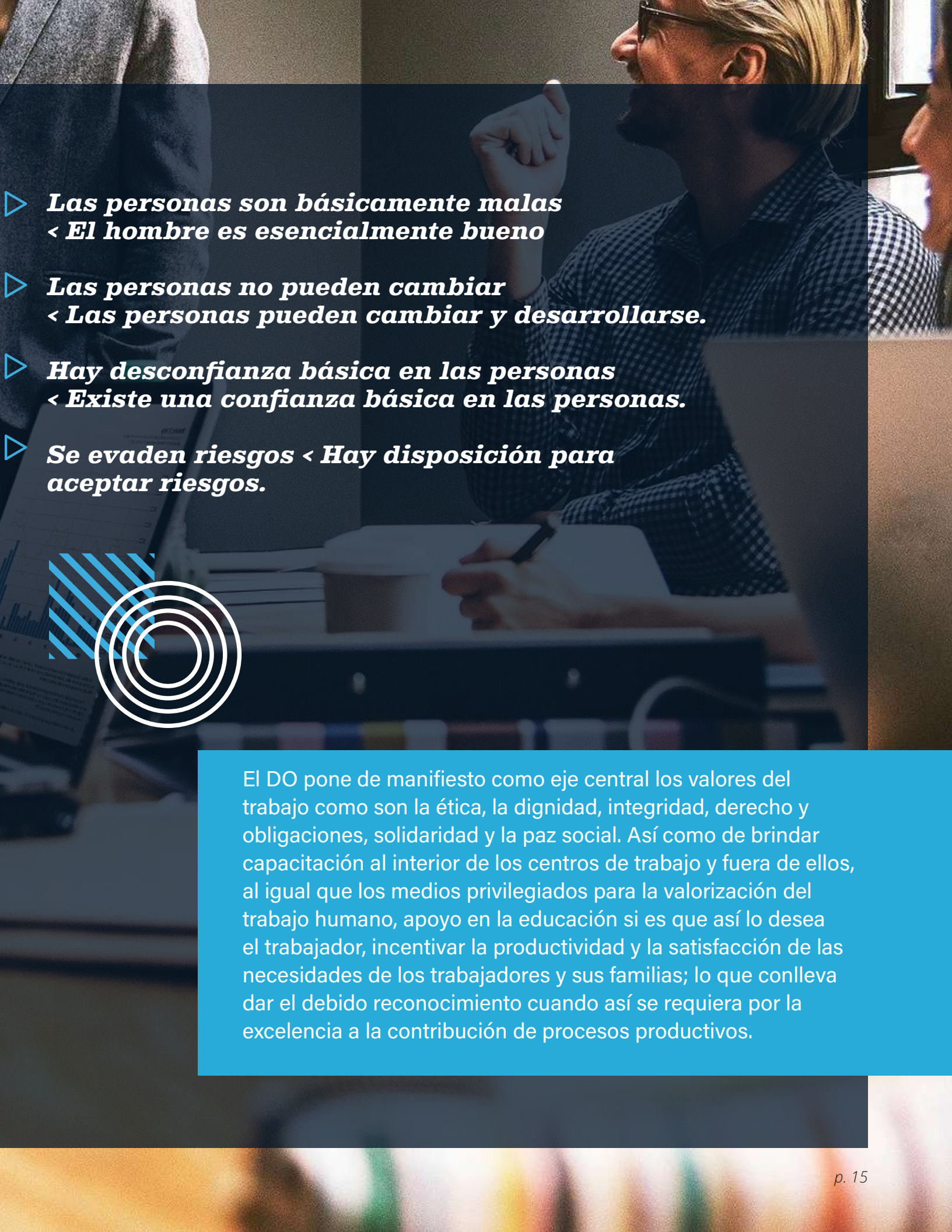
El objetivo es desarrollar las habilidades de nuestro recurso humano, para que así, la empresa tenga oportunidad de crecer día con día. En el presente texto se abordan, lo que a mi parecer y experiencia son los temas más importantes sobre el cambio y desarrollo organizacional en las empresas y cuales son sus ventajas y desventajas si así las tuviera



Desarrollo Organizacional, es la tendencia al mejoramiento de las relaciones interpersonales como medio para impulsar a las empresas (Harris, s.f citado en Guizar, 2013).

El Desarrollo Organizacional (DO), son una serie de teorías, valores, estrategias y técnicas basadas en las ciencias de la conducta y orientadas al cambio planificado del escenario de trabajo de una organización, con el propósito de incrementar el desarrollo individual y de mejora para el desempeño de la organización.

Los principios básicos del DO hablan, en esencia, de cambiar todas y cada una de las percepciones negativas del recurso humano en las empresas. Cambiando los paradigmas adversos a la concepción del ser humano:

- 
- ▷ **Las personas son básicamente malas**
< **El hombre es esencialmente bueno**
 - ▷ **Las personas no pueden cambiar**
< **Las personas pueden cambiar y desarrollarse.**
 - ▷ **Hay desconfianza básica en las personas**
< **Existe una confianza básica en las personas.**
 - ▷ **Se evaden riesgos** < **Hay disposición para aceptar riesgos.**



El DO pone de manifiesto como eje central los valores del trabajo como son la ética, la dignidad, integridad, derecho y obligaciones, solidaridad y la paz social. Así como de brindar capacitación al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, al igual que los medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, apoyo en la educación si es que así lo desea el trabajador, incentivar la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias; lo que conlleva dar el debido reconocimiento cuando así se requiera por la excelencia a la contribución de procesos productivos.



LA UTILIDAD DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Las organizaciones que ya tienen una cultura empresarial propia se han dado cuenta de la importancia y utilidad de esta, perciben diariamente su importancia: la comunicación, la gestión de personal o de la empresa. Teniendo estos dos puntos, comunicaciones y gestión del personal, veremos su utilidad:

1-Comunicación.

Esto es uno de los factores importantes en una empresa y parte de la base para lograr el éxito y mantenerse competente en el mercado, por ello es uno de los retos mayores y permanentes para las organizaciones.

En el pasado la comunicación estaba encerrada en temas específicos y esto la limitaba en ciertos sentidos, pero hoy en día con la nueva cultura esto ha ido cambiando.

La comunicación tiene muchos soportes: campañas de publicidad o de productos publicitarios, catálogos, folletos, logotipos, etcétera; mediante estos soportes, la empresa se da a conocer y se comunica,

obteniendo así con el tiempo cierta reputación y confianza de los clientes, que permiten, en el caso de reclamaciones de los consumidores o de accidentes de producción, que la empresa se defienda mejor si cuenta con un buen prestigio.

2-Gestión de personal.

La cultura empresarial está relacionada estrechamente con la dirección y administración del personal, la cual compone a la misma empresa.

En base a la relación que debe existir entre empresa y empleado se debe tener en cuenta como interés, la motivación del personal, posteriormente la satisfacción y finalmente la implicación. La manera en que dirige y actúa la empresa en el área puede formar en el individuo cierta dinámica de trabajo, los enfoques de motivación de trabajo funcionan como establecimientos de objetivos y desarrollos de competencias.

La mejora de condiciones de trabajo ha sido fundamental para la satisfacción del personal, mejorando sus lugares de trabajo, logrando acrecentar la eficiencia de la empresa.





BENEFICIOS Y LÍMITES DE LA CULTURA EMPRESARIAL

La cultura empresarial sólo representará un beneficio si ayuda a la empresa a resolver sus problemas de adaptación y de organización; teniendo en cuenta un avance notorio que haya optimizado y mejorado la empresa u organización.

Beneficios

Identidad antes que modelo universal.

La empresa deberá contar con una identidad y una personalidad que la distinga de las demás. Es entonces, tarea de toda empresa generar una cultura propia que no replique o imite las de otras. Buscando autoconcepción y distanciamiento del resto.

Coherencia antes que norma.

La búsqueda de soluciones y la evaluación de resultados suele realizarse con una norma, un estándar de calidad o de éxito que se debe de alcanzar. El estudio cultural dota de mayor importancia a la coherencia en la toma de decisiones, así los resultados obtenidos reconocen la cultura y la identidad empresarial. Entonces, ya no existen modelos a imitar si no una coherencia que mantener.


Cultura e inmovilización.

La cultura empresarial no es un estado fijo, sino uno vivo que evoluciona y se reconstruye por sus procesos y fases de aprendizaje continuo; la cultura empresarial no está diseñada con un modelo a seguir, sino como una construcción endémica y coherente con sus principios, valores y objetivos.




Límites

Riesgo de aislamiento.



La coherencia, en una empresa, puede llegar a actuar en contra de los propios intereses. Es imperante evitar convertirla en un grillete que limite la movilidad. Comprendiendo, así, que la coherencia y la innovación son paralelas y se alimentan del actuar de la empresa. De esta manera, evitar la imitación no invita al aislamiento.

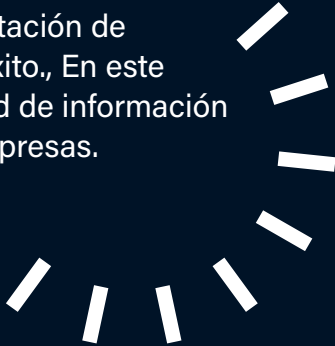
Riesgo de egocentrismo.



Cuando se estudia excesivamente la propia cultura, se puede caer en egocentrismo. Es cierto que los valores, la historia y la actividad de una empresa generan un apego muy fuerte. Sin embargo, pueden generar costumbres y actividades que permanezcan y trunquen la evolución.

El Desarrollo Organizacional, es un punto de inflexión para el desarrollo de las empresas y el país, mientras las empresas no consideren que el recurso humano es factor fundamental para el crecimiento de las mismas, no se podrá tener desarrollo, es muy importante que tanto los directores y los empleados estén totalmente convencidos de que el Desarrollo organizacional es la clave para que las empresas cumplan finalmente sus objetivos, que son el éxito y crecimiento de sus industrias y mercados.

El verdadero reto es convencer a los directivos que la capacitación de los empleados y desarrollar sus habilidades es el factor de éxito., En este resumen solo se tocan algunos puntos de la enorme cantidad de información y técnicas para lograr un desarrollo organizacional de las empresas.



El modelo de aula invertida como alternativa de solución en la educación virtual

Dr. Enrique Arellano-Becerril
enrique.arellanobecerril@cesunbc.edu.mx

La educación virtual ha sido un reto desde hace muchos años, en México en particular ha enfrentado grandes desafíos, sin embargo, muy aparte de las limitaciones técnicas existe el reto de cómo impartir un curso en línea, sobre todo en esta época de pandemia.

Uno de los retos principales ha sido la falta de motivación y participación por parte de los alumnos durante las clases en línea, así como la frustración de los docentes. Existen diversos factores aún no discutidos formalmente, aunque sí comentados sobre las causas que provocan este desánimo en las clases en línea.

El aula invertida como metodología didáctica, ha demostrado presentar beneficios para la situación actual de clases virtuales, al otorgar más dinamismo a las sesiones y protagonismo al alumno, disminuyendo el tiempo en que el docente habla en las clases virtuales, lo cual puede ser muy cansado y poco atractivo para la mayoría de los alumnos.

Aula invertida

El término de aula invertida, (flipped classroom en inglés) significa invertir la estructura tradicional de las clases, por lo que el aprendizaje que realiza el docente se centra en los estudiantes que reciben una educación personalizada y adaptada a sus necesidades individuales (Bergmann & Sams, 2012).

El concepto de aula invertida tuvo sus inicios en la década de los 70's. Este modelo de instrucción se utilizó sin usar el nombre actual, a principios de la década de 1970 cuando los maestros pedían a los estudiantes, que leyeran la nueva lección en casa y, durante la clase, participaban en discusiones sobre el nuevo contenido (Dulam & Ilovan, 2020).

A finales de los noventa, Lage y colaboradores implementaron la estrategia de enviar las lecturas, para que los estudiantes las vieran en sus casas. En clase, se utilizó tiempo para explicar ideas y conceptos difíciles, trabajando juntos en grupos reducidos. Se refirieron al concepto como "El aula invertida" ("The Inversed Classroom" en inglés). En 2007, Bergmann y Sams desarrollaron el método de estudio de video en línea para "educación inversa".



Buscaban una técnica o enfoque para ofrecer conferencias a los estudiantes que se perdieron las lecciones por cualquier motivo. (Veres & Muntean, 2021)

Bergmann y Sams describen las implicaciones pedagógicas del aula invertida, incluidos los cambios en el enfoque y la función del contenido, el alumno y el maestro.

Por ejemplo, afirman que “el rol del maestro en el aula ha cambiado drásticamente. Ya no somos los presentadores de información; en cambio, asumimos un rol más de tutoría”. Aseveran: “Mirando hacia atrás. . . nos damos cuenta de que nunca podríamos volver a enseñar de la manera tradicional ” (Galindo, 2014)

Según la literatura la gran mayoría de las intervenciones de Flipped Classroom se realizan de manera similar. En primer lugar, fuera de clase, los estudiantes acceden a través de una plataforma de aprendizaje, donde se cargan todos los recursos educativos. En segundo lugar, en la clase, se utilizan tres estrategias principales: discusiones de temas, práctica o realización de ejercicios y proyectos grupales. (Galindo-Dominguez, 2021)

En la literatura existen diversas definiciones del concepto de aula invertida y varios enfoques metodológicos.



Se considera: un evento, un enfoque pedagógico, un enfoque didáctico, un método, un modelo instruccional, una técnica educativa, y una estrategia de aprendizaje (Veres & Muntean, 2021).

De estos enfoques el que ha tenido más aceptación y es más reciente, es el aula invertida como diseño instruccional, enfoque didáctico y estrategia de aprendizaje: Identificamos tres modelos instruccionales: el modelo de enseñanza sincrónica basado en fotografías (STP); el modelo de aula invertida, basado en fotografías (FCP); el modelo de enseñanza interactiva sincrónica, basado en fotografías (SITP). (Dulam & Ilovan, 2020).

El aula invertida (Flipping the classroom, FTC) es un enfoque didáctico destinado a permitir que los estudiantes vengan a clase preparados y apliquen el material de aprendizaje de manera activa durante la clase (van Alten et al., 2020).

Tomando como referencia el trabajo de Bergmann y Sams: Flip your classroom : reach every student in every class every day, que fue la primera publicación más completa y formalizada sobre el aula invertida, podemos retomar algunos elementos, para identificar las principales características de este enfoque didáctico-diseño instruccional:

Tiempo disponible limitado de los alumnos para las tareas, por causa de transporte, deportes, y otras actividades.

Recursos educativos que puedan enviarse a los alumnos físico o digital, y que puedan revisarlos de forma asíncrona.

Qué actividades son recomendables para su casa.

Qué actividades es recomendable para trabajar en aula.

Educación personalizada, dirigida a necesidades individuales.

Puntos importantes en el proceso de aula invertida, de acuerdo a Bergmann y Sams:

Fuerte capacitación a los alumnos al inicio del periodo, sobre la manera de ver y pausar los vídeos, evitar distractores (dispositivos móviles) y tomar notas de los videos, en específico el método Cornell, para tomar notas.

Proceso de autoevaluación de los videos del docente en base a las preguntas de los alumnos (si se repiten las preguntas , seguramente habrá algo que corregir del video).

En clase se dedican algunos minutos de discusión sobre el video del día anterior.

Uno de los inconvenientes del modelo invertido es que los estudiantes no pueden hacer preguntas inmediatas que les vienen a la mente, como podrían hacerlo si el tema se enseñara en vivo. Se ha resuelto en gran medida con la capacitación al inicio del curso sobre revisión y notas del video.

Después de la discusión y de haber aclarado las preguntas, se asigna la tarea de ese día. Puede ser un laboratorio, una actividad de investigación, una actividad de resolución de problemas dirigida o una prueba. El número de actividades depende del tiempo de la sesión.

En cada etapa

CESUN Presente

Diplomado en **Soft Skills, Reskilling Y Upskilling**



Inicio: Mayo | **Horario:** Viernes 6 pm a 10 pm | **Duración:** 80 horas

Existen grandes y permanentes retos en las diferentes áreas de desempeño de las empresas tales como la productividad, la rotación y el ausentismo del personal. Estos retos, junto los inherentes a la vida familiar y personal, requieren un constante desarrollo de habilidades humanas, a través del autoconocimiento, la concientización y análisis de información científica y el aprendizaje a partir de la experiencia interpersonal y laboral.

Objetivo General:

Proporcionar al alumno los conocimientos sobre las múltiples herramientas y habilidades inherentes a la naturaleza humana, sus bases biológicas y psicológicas, que le permitan comprender el funcionamiento, desarrollo, implementación y beneficios de dichas habilidades para su eficaz aplicación dentro de su organización y demás ámbitos de su vida.

Competencia General:

Elaborar estrategias de intervención en la organización, que faciliten la funcionalidad de los equipos de trabajo, las relaciones interpersonales y prácticas administrativas efectivas que promuevan el desarrollo permanente de sus miembros.

Perfil de Ingreso:

Personal con roles directivos, coordinadores y administradores del potencial humano, equipos de trabajo, gerentes y en general toda persona interesada en conocer nuevas habilidades humanas y nuevas perspectivas sobre el perfil de liderazgo y adaptación a procesos de cambio y aprendizaje.

Perfil de Egreso:

Preparar agentes capaces de integrar sus múltiples cualidades y aptitudes de manera funcional, lo cual permita se desempeñen en las diversas áreas de su actuar con las siguientes competencias:

- Autogestión de sus habilidades mentales ejecutivas.
- Conciencia y aprendizaje facilitado.
- Promotores activos de la salud y el bienestar en la organización y el núcleo familiar.
- Autoevaluación e implementación del liderazgo.
- Capacidad para evolucionar hacia un liderazgo auténtico e inspiracional.

✉ coord.educacioncyposgrados@cesun.edu.mx



🌐 www.cesun.edu.mx 📞 664 1084478 📞 664 903 4115 Ext. 133

En cada etapa
CESUN
Presente

Diplomado en
Mercadotecnia
y Publicidad
Digital

Inicio: Mayo | **Horario:** Viernes 6 pm a 10 pm | **Duración:** 80 horas

Objetivo General:

Aprender los diferentes conceptos y herramientas del Marketing y Publicidad Digital, para diseñar, desarrollar e implementar, campañas publicitarias utilizando las nuevas tecnologías y métodos que nos permite las distintas plataformas de comunicación. A través de mensajes, imágenes, colores y creatividad.

Perfil de Ingreso:

El Diplomado Mercadotecnia y Publicidad Digital va dirigido a todos aquellos profesionales en administración, comunicación, mercadotecnia, tomadores de decisiones, emprendedores, que deseen contar con las herramientas para generar, diseñar, implementar o supervisar, campañas de marketing y publicidad digital.

Perfil de Egreso:

Al terminar el diplomado el estudiante tendrá la capacidad de leer el mercado y crear el mensaje junto con la estrategia adecuada según el producto o servicio. Implementar campañas en redes sociales optimizadas para sacar el mejor rendimiento de las mismas, así como la lectura de métricas, que permitirán hacer un análisis general de rendimiento de las campañas y estrategia utilizada.

 coord.educacioncyposgrados@cesun.edu.mx



 www.cesun.edu.mx  664 **1084478**  664 **903 4115 Ext. 133**



En cada etapa
CESUN
Presente

Diplomado en
**Internet de las
Cosas y Big Data**

Inicio: Mayo | **Horario:** Viernes 6 pm a 10 pm | **Duración:** 80 horas

Objetivo: Al finalizar el curso los participantes habrán generado las competencias

- Obtener fundamentos sólidos sobre internet de las cosas
- Integrar y programar prototipos de nodos ciber-físicos de Internet de las cosas
- Implementar algoritmos y esquemas de computación en la frontera
- Gestionar y administrar bases de datos orientadas a internet de las cosas
- Caracterizar y visualizar datos en “dashboards”
- Hacer análisis robusto de los datos que permitan tomar decisiones informadas y de negocios

Perfil de Ingreso: Diplomado orientado para que lo cursen

- Egresados de nivel superior y de posgrado, profesionales, investigadores y docentes de las áreas de tecnologías de la información y computación, y de cualquier área técnica afín de la informática y las ingenierías, con la intención de actualizarse en el desarrollo y la gestión de sistemas de Internet de las cosas, y en aprovechar herramientas de análisis avanzado

Habilidades para el ingreso:

- Es necesario que tengan bases en programación y desarrollo de software.
- Es requerido que tengan conocimientos sobre bases de datos SQL.
- Son deseables, pero no esenciales, nociones de desarrollo de aplicaciones web.
- Son deseables, más no necesarios, conocimientos de análisis estadístico de datos.

 coord.educacioncyposgrados@cesun.edu.mx



 www.cesun.edu.mx

 664 1084478

 664 903 4115 Ext. 133

ILÚSTRATE



Ejercicio de clase DIRECCIÓN DE ARTE E ILUMINACIÓN

Docente:

ERNESTO ALEJANDRO AELLO

Autores:

Naomi Graciela Cruz García

Gabriel Acosta Martínez



Agradecemos por su participación

Rector de CESUN Universidad
Mtro. Ernesto Aello

Directora de Promoción Académica
Mtra. Alejandra Luna

Director de imagen CESUN
Ernesto Aello Fragozo

Diseñador de Imagen CESUN.- Belén Monterrubio

Coordinador de Ingeniería en Multimedia
Mtro. Carlos Vidrio

Coordinadora de Comunicación CESUN
Mtra. Edda Zamora

Coordinador de Investigación, Posgrados y Educación Continua
Mro. David Reyes

Coordinador de Administración de Empresas y Contaduría Pública
Mtro. Luis Montiel

Dr. Enrique Arellano-Becerril

Mtro. Omar del Postigo
Docente de Licenciatura de Psicología

Miguel Carmona
Ing. en Desarrollo de Software

Jefe de Departamento de Planeación y Gestión de Calidad
Mtro. Robinson Barrientos Arcos